

EXTRA Nota van inlichtingen

Europese aanbesteding

VOOR 'PAYROLL EN INHUUR PERSONEEL'.

**STICHTING VOOR ALGEMEEN VOORTGEZET ONDERWIJS,
BEROEPSONDERWIJS EN VOLWASSENENEDUCATIE**

Aanvullende informatie

Deze nota van toelichting is via TenderNed beschikbaar gesteld op 23 april 2020.

Toelichting: nadrukkelijk geeft de aanbestedende dienst het volgende aan:

Dit document is met zorg samengesteld. Mocht u desondanks onvolkomenheden (= onduidelijkheden, tegenstrijdigheden, procedurele gebreken en/of andersoortige gebreken) tegenkomen, dan dient u de aanbestedende dienst hiervan zo spoedig mogelijk op de hoogte te stellen. Nu de termijn voor het stellen van vragen verstreken is, dient de aanbestedende dienst direct na het constateren van de onvolkomenheid daarvan op de hoogte gebracht te worden, echter wel VOORDAT de termijn van indienen van inschrijvingen verstreken is.

NOTE: De uiterste termijn voor het indienen van uw inschrijving is 18 mei 2020 vóór 12.00 uur. De interviews zullen worden gehouden op 27 en 28 mei 2020.

Inschrijvers gaan akkoord met de volgende voorwaarde, wat inhoudt dat zij na antwoord te hebben gekregen op de door hen gestelde vragen en/of geconstateerde fouten en/of tegenstrijdigheden naar aanleiding van het aanbestedingsdocument inclusief de bijlagen, geen aanmerkingen op de rechtmatigheid en inhoud van dit document meer kunnen maken. Inschrijvers accepteren na voornoemd antwoord te hebben gekregen uitdrukkelijk de inhoud van het aanbestedingsdocument inclusief de bijlagen. Inschrijvers kunnen redelijkerwijze als fouten en/of tegenstrijdigheden aan te merken inhoud niet aan de aanbestedende dienst tegenwerpen.

Bij onvolkomenheden wordt van belangstellende ondernemingen een proactieve houding verwacht. Dit wil zeggen dat zij de aanbestedende dienst over geconstateerde onvolkomenheden informeren op een moment dat die onvolkomenheden nog ongedaan kunnen worden gemaakt. Wanneer een belangstellende onderneming onvoldoende proactief met een geconstateerde onvolkomenheid omgaat, komt deze voor risico en rekening van die onderneming.

	Betrekking op aanbestedingsdocument / bijlagen pagina / nr. :	VRAAG:	ANTWOORD:
144.		Is het ABP pensioen verplicht voor payroll?	Dat is correct.
145.	Formulier C, prijzenblad	In het aanbestedingsdocument staat op pagina 8 het volgende: 'Voor de opdrachtgever maakt het niet uit of een opdrachtnemer personeel via ZZP, uitzenden of detacheren aanbiedt. Leidend is de kwaliteit, flexibiliteit en de uiteindelijke kosten per uur.' In het prijzenblad maakt het Friesland College echter wel onderscheid in via welke 'weg' de professional wordt aangeboden. Wanneer het gaat om directe inhuur (regels 4 t/m 7 van het Excelbestand), is het Inschrijvers toegestaan om een marge van 5 tot maximaal 18 euro te verdienen. Bij een doorleenconstructie (regels 13 en 14), is de marge in het fictieve voorbeeld slechts 0,55 cent voor zowel een werving en selectie als contractmanagement. Het verschil in marge is ons inziens irreëel en sluit niet aan op de uitspraak dat kwaliteit en flexibiliteit leidend is. In een doorleenconstructie verricht Inschrijver eenzelfde werkzaamheden (zoeken, vinden, selecteren) en draagt Inschrijver dezelfde risico's voor contractmanagement wanneer dit niet via een doorleenconstructie tot stand komt. 1.Kunt u toelichten waarom het Friesland College desondanks dit onderscheid maakt?	1. Van inhuur van een ander bureau, waarbij opdrachtnemer in de rol van makelaar/ broker komt, zal alleen gebruik gemaakt worden wanneer opdrachtnemer niet tijdig of geen geschikte kandidaat die op de eigen loonlijst staat heeft aangedragen. Dit zijn geheel verschillende situaties.

		2. Het verschil in toegestane marge tussen wel of geen doorleenconstructie voor eenzelfde kandidaat is zeer groot. Bent u bereid om de maximale fee van 1% te verhogen naar 4%, om ook voor doorleenconstructies marktconforme tarieven te hanteren?	2. De bureautoeslagen zoals beschreven in de toelichting in NVI 1 en op het prijzenblad "Formulier C – Prijzenblad ROC Friesland College inhuur personeel VERSIE 17-4-2020" zullen niet aangepast worden.
146.	Verduidelijkingsvraag NVI vraag 121 en prijzenblad VERSIE 6-4-2020	Op basis van hetgeen bij 'Algemene Toelichting' beschreven staat, stelt Inschrijver de volgende wijziging voor, voor regel 13: Administratieve brokerfunctie (kandidaat aangedragen door opdrachtgever, via een ander bureau of als ZZP'er) maximaal 1% Bent u akkoord om deze wijziging door te voeren in het prijsblad?	Dat is akkoord. Volledigheidshalve is dit nieuwe prijzenblad toegevoegd: Formulier C - Prijzenblad ROC Friesland College inhuur personeel VERSIE 17-4-2020.xlsx
147.	Verduidelijkingsvraag NVI vraag 78	Om de open vraag 6.1.4 ADMINISTRATIEVE PROCES zo goed mogelijk te beantwoorden, heeft inschrijver aanvullend de volgende vragen: a. Aangezien dit om het administratieve proces voor payrollmedewerkers gaat, vragen wij ons af wat voor u de toegevoegde waarde is om gegevens van een payrollkracht in uw eigen personeels en-salarissysteem op te slaan. b. Hoe gaat u om met een mutatie? Verloopt dat via uw systeem?	Opdrachtgever wil in 1 eigen systeem een ACTUEEL totaal overzicht hebben van alle medewerkers, waaronder de payroll medewerkers. Dit is om diverse beheersmaatregelen noodzakelijk. Een mutatie moet dus ook in het systeem van de opdrachtgever verwerkt worden. Mutaties komen niet UIT de EHRM applicatie richting de opdrachtnemer, maar andersom.
148.	Verduidelijkingsvraag NVI vraag 18	In de beantwoording op vraag 18a geeft u aan: " a) Het in kolom B ingevulde bruto uurloon is inclusief vakantiegeld, vakantiegeld hoeft derhalve niet in de bureaufactor te worden meegenomen."	Nee, dat is niet akkoord.

		In de markt is het gebruikelijk dat de factor over 'het brutoloon exclusief vakantiegeld' gaat. Het vakantiegeld wordt opgenomen in de factor. Per saldo betaalt u hetzelfde. Omdat ons facturatie -en verloningsproces automatisch verloopt, verzoekt inschrijver het vakantiegeld in de factor op te nemen.	
149.	Verduidelijkingsvraag NVI vraag 18	In de beantwoording op vraag 18b geeft u aan dat de eindejaarsuitkering inbegrepen dient te zijn bij de bureaufactor. Omdat het zelden voorkomt dat uitzendkrachten en gedetacheerden recht hebben op een eindejaarsuitkering (deze is geen onderdeel van de inlenersbeloning), stellen wij een aantal controlevragen. a. Klopt het inderdaad dat elke inschrijver de eindejaarsuitkering dient op te nemen in de bureaufactor? b. Zo nee, graag uw toelichting. c. Klopt het dat elke uitzendkracht en gedetacheerde recht heeft op de eindejaarsuitkering? d. Zo nee, graag uw toelichting.	a/b. Ja, dat is correct. c/d. Daar dient inschrijver inderdaad vanuit te gaan.
150.	Verduidelijkingsvraag NVI vraag 18	In de beantwoording op vraag 18_E bevestigt u dat dat de bureaufactor voor payroll alle componenten uit de CAO MBO moet bevatten zoals ook eindejaarsuitkering. Inschrijver is echter het volgende van mening:	

		Bij payroll conform de WAB geldt dat we alle organisatie specifieke beloningen aan de payroll-medewerker moeten toekennen (mits van toepassing). Denk aan tegemoetkoming in ziektekosten of bijvoorbeeld financiële compensatie voor ouderschapsverlof. Omdat niet iedere payroll-medewerker recht heeft op al deze componenten (iemand zonder kinderen ontvangt geen compensatie ouderschapsverlof) verzoeken we toe te staan om deze emolumenten separaat in rekening te mogen brengen. a. Gaat u hiermee akkoord? Zo niet, dan ontvangt inschrijver graag een overzicht van alle emolumenten per medewerker.	De door vragensteller gevraagde informatie is niet beschikbaar. Wij kunnen ALLEEN instemmen met (aangezien de vraag zeer ruim geïnterpreteerd kan worden) de beschreven emolumenten; 1. tegemoetkoming in ziektekosten. 2. financiële compensatie voor ouderschapsverlof.
151.	Verduidelijkingsvraag NVI vraag 18	In aanvulling op uw antwoord op vraag 18F vragen wij u het volgende: Kunt u bevestigen dat inschrijvers het ABP pensioen in het tarief moeten opnemen?	Zie het antwoord op vraag 144.
152.	Verduidelijkingsvraag NVI vraag 47	Inschrijver begrijpt uw antwoord niet. Een kosteloze overname geldt bij de norm van 1.040 uur. Hoe dient inschrijver dit te zien in relatie tot beëindiging of uitdiening van de raamovereenkomst? Graag uw toelichting.	In deze beide situaties geldt dezelfde bepaling.
153.	Verduidelijkingsvraag NVI vraag 51	U geeft aan dat: "In beginsel zal elke inschrijver die aan de uitsluitingsgronden en geschiktheidseisen voldoet worden uitgenodigd." Inschrijver stelt voor om alleen die partijen uit te nodigen die in aanmerking komen voor gunning. Het lijkt ons zonde van de tijd (wederzijds) indien duidelijk is als één of meerdere partijen dusdanig laag scoort/scoren op de open vragen dat een "inhaalslag" niet meer reëel is. Graag uw mening.	De consensusscore voor het onderdeel open vragen zal bepaald worden na de "toelichting beantwoording". Het is dus niet vooraf te zeggen of het 'zonde van de tijd' is om een partij uit te nodigen (daar het interview aansluitend aan de "toelichting beantwoording" zal plaatsvinden).

			Als aanbestedende dienst het idee heeft dat het verschil in prijzen tussen inschrijvers dusdanig is dat een inschrijver geen kans meer heeft op een voorgenomen gunning, zal in overleg met de betreffende inschrijver (dit is dan geheel aan de inschrijver) bepaald worden of deze inschrijver uitgenodigd zal worden voor de toelichting en het interview of niet. Uiteraard zal dit alleen door de procesbegeleider worden bepaald en niet door de beoordelaars zelf. Enige prijsinformatie zal daarbij NIET worden gedeeld, alleen een wel of niet eventueel overbrugbaar verschil. Het risico van niet verder deelnemen ligt geheel bij de inschrijver dan.
154.	Verduidelijkingsvraag NVI vraag 51	Inschrijver heeft zich per abuis vergist bij het opstellen van de vraag. Een kopie van de VOG is niet toegestaan aangezien het bijzondere persoonsgegevens betreft. Kunt u akkoord gaan met een verklaring dat de VOG is afgegeven?	Nee, dit is niet akkoord. Een VOG bevat geen bijzondere persoonsgegevens die niet reeds bij opdrachtgever bekend zijn.
155.	Verduidelijkingsvraag NVI vraag 65	Volgens inschrijver klopt het rekenvoorbeeld niet. Heeft 25% betrekking op het inhuurtarief of op het restant uren?	25% heeft betrekking op het inhuurtarief. Het rekenvoorbeeld had als volgt moeten zijn (de uitkomst is hetzelfde): $(1.040 - 1.000) * (\text{€ } 60 * 25\%) = \text{€ } 600.$

156.	Verduidelijkingsvraag NVI vraag 82	Begrijpen wij goed dat kolom E in de bijlage het aantal contracten is dat een medewerker ontvangen heeft? Zo ja, begrijpen wij correct dat de mensen waar een '3' staat ook een vaste aanstelling dienen te krijgen? Indien ja: Kunt u bevestigen dat overname altijd in overleg met opdrachtnemer gebeurt?	Als u bedoeld "Kolom D" dit is inderdaad het aantal contracten wat een medewerker ontvangen heeft. Het krijgen van een vaste aanstelling geschiedt conform de wetgeving van de Rijksoverheid. Zoals op vraag 82 reeds bevestigd gebeurt de overname van payroll krachten altijd in overleg met opdrachtnemer.
157.	Verduidelijkingsvraag NVI vraag 83	U geeft aan dat Opdrachtgever deze informatie niet paraat heeft. We gaan ervan uit dat u hiermee vraag a beantwoordt. Wilt u zo vriendelijk zijn om de vragen c, d en e te beantwoorden?	Deze informatie is toch ook niet beschikbaar? c. Dit is akkoord. d. n.v.t. e. Niet van toepassing. Geen kandidaten in fase C.
158.	Verduidelijkingsvraag NVI vraag 88	Conform bijlage Formulier C - Prijzenblad dienen we een omrekenfactor neer te leggen. Kunt u per regel aangeven of dit gewerkte of oproepuren betreft? Dit geldt voor de regels 4 t/m 7 en regel 10.	Voor alle regels geldt 'gewerkte' uren. Niet gewerkte uren worden niet vergoed. Met uitzondering van payroll. Zie antwoorden op vragen: 18g, 94 en 133.
159.	Verduidelijkingsvraag NVI vraag 93	In reactie op uw antwoord geeft inschrijver de volgende toelichting: Inschrijver refereert aan het gelijkheidsbeginsel. Inschrijvers die geen leverancier zijn, moeten kosten maken die niet gelden voor de huidige leverancier. In de ogen van inschrijver is hiermee geen balans met betrekking tot een gelijk speelveld.	Voor iedere inschrijver geldt hetzelfde: het doorlopen van de verificatiefase, implementatiefase etc. Voor de migratie van een medewerker (geen kandidaat) mag een opdrachtnemer een maximaal bedrag van € 250,- per kandidaat rekenen.

		Derhalve verzoekt inschrijver u een veld aan het prijzenblad toe te voegen waarin inschrijver een fee per migratiekandidaat kan aangeven. Graag uw reactie.	
160.	Verduidelijkingsvraag NVI vraag 102	In de WAB is opgenomen dat indien er sprake is van migratie van uitzendkrachten, zij 'van kleur kunnen verschieten' en mogelijk gekwalificeerd worden als payrollkracht. In een kamerbrief (Kamerstukken 12018/19, 35074,1, p.9 en 10) gaf minister Koolmees verduidelijking rondom de gevolgen van migratie bij uitzendaanbestedingen. Hierin is opgenomen dat bij migratie een uitzendkracht niet zonder meer wordt aangemerkt als payrollkracht in de zin van de WAB, maar opnieuw moet worden getoetst aan de criteria (lees: is er sprake van een allocatieve functie door het uitzendbureau en/of is er geen sprake van exclusiviteit). Kunt u bevestigen dat de opdrachtnemer tijdens de implementatie een allocatieve rol heeft met betrekking tot de over te nemen uitzendkrachten?	De opdrachtgever conformeert zich uiteraard volledig aan de actuele wetgeving en richtlijnen. Per situatie zal getoetst worden in welke rol in relatie tot de WAB en de door vragensteller genoemde kamerbrief de opdrachtgever zich moet begeven. Uw vraag is erg ruim geformuleerd en kan daarmee niet gehonoreerd worden.
161.	Verduidelijkingsvraag NVI vraag 113	Bij niet naleven van de bij u geldende huisregels is inschrijver van mening dat gedragingen van betreffende medewerker dusdanig ernstig moeten zijn dat ontslag gerechtvaardigd is. Daarnaast merkt inschrijver op dat we bijvoorbeeld bij payroll geen hand hebben gehad in de werving en selectie. Graag uw reactie.	U stelt hier geen vraag. Na een gunning kan opdrachtnemer toetsen of de huisregels voldoende bekend zijn. De werving heeft op een zorgvuldige wijze plaatsgevonden en er zijn geen indicaties of ervaringen dat met de huidige mensen hier sprake van is. Een ontslagreden moeten uiteraard gerechtvaardigd zijn.
162.	Verduidelijkingsvraag NVI vraag 49	Inschrijver vraagt zich af of bij uitzenden, het uitzendbeding van toepassing is.	Bij uitzenden is het uitzendbeding van toepassing.

163.	Verduidelijkingsvraag NVI vraag 121 en prijzenblad VERSIE 6-4-2020	Dient inschrijver een loonsomopbouw mee te sturen of alleen gebruik te maken het prijzenblad?	Bij haar inschrijving hoeft inschrijver geen loonsomopbouw mee te sturen.
164.	Algemene toelichting Nota van Inlichtingen 2 april 2020 / Formulier C Prijzenblad	Uw algemene toelichting is helder. De toelichting op regel 13 en 14 is echter niet gelijk met de informatie in kolom A van regel 13 en 14. Moet er wellicht in regel 13 opdrachtgever staan en in regel 14 opdrachtnemer?	Uw aanname is correct. Er wordt een aangepast prijzenblad gepubliceerd. Inschrijvers dienen dit prijzenblad: "Formulier C – Prijzenblad ROC Friesland College inhuur personeel VERSIE 17-4-2020" te gebruiken voor hun inschrijving.
165.	Vraag 10 / nota van inlichtingen 2 april 2020	U geeft aan niet akkoord te gaan met een indexatie van de bureaumarge. Het is echter wel degelijk mogelijk dat de kosten van de dienstverlening harder stijgen dan de grondslag. Daarnaast geeft u in het aanbestedingsdocument op pagina 6 aan dat de overeenkomst wordt afgesloten voor maximaal 6 jaar in plaats van de in de markt gebruikelijke 4 jaar. Dit betekent in de praktijk dat Opdrachtnemer de marge 6 jaar lang niet kan aanpassen aan daadwerkelijke indexatie. Bent u bereid dit te heroverwegen en indexatie toe te staan na 2 jaar bij de eerste verlengingsmogelijkheid en tevens na 4 jaar bij de tweede verlegingsmogelijkheid?	Nee, dit is niet akkoord. Door de stijging van de grondslag (uurloon) stijgt de nominale marge mee, een stijging hiervan plus een CBS index (dus tweemaal indexeren) is niet toegestaan.
166.	Vraag 25 / Nota van inlichtingen 2 april 2020	U geeft hier aan dat de onderwerpen die in deze opsomming staan zowel de verantwoordelijkheid kunnen zijn van de Opdrachtnemer als van de Opdrachtgever. Voor de juiste beantwoording van deze kwaliteitsvraag hadden wij een concretere vraag moeten stellen want we merken dat we nog niet voldoende weten met de beantwoording hiervan. Kunt u bevestigen dat in geval van payroll, werkzaamheden die behoren tot de selectie van een kandidaat zoals check bevoegdheid, diplomering en VOG tot de verantwoordelijkheid van de Opdrachtgever behoren?	De VOG en diplomering is bij payroll niet de verantwoordelijkheid van de opdrachtnemer.

167.	vraag n.a.v. vraag 18 NvI 2 april	Voor payroll geeft u aan dat bij ziekte de niet gewerkte uren vergoed worden door Opdrachtgever. Het is voor Inschrijver echter niet duidelijk wat er voor ziekte opgenomen moet worden bij uitzenden en detacheren. Kunt u bevestigen dat wanneer er sprake is van ziekte bij uitzenden en detacheren dat de niet gewerkte uren niet worden vergoed door Opdrachtgever en dat Inschrijver hiervoor indien nodig een reservering dient op te nemen in de bureaufactor?	Dat is correct.
168.	vraag n.a.v. vraag 18 NvI 2 april	In de CAO MBO wordt het ABP pensioen gehanteerd, dit is een ruimer pensioen dan het StiPP pensioen wat gehanteerd wordt onder de ABU CAO. Inlener kan het ABP pensioen benaderen, door het StiPP pensioen te verruimen (StiPP plus) indien gewenst. Kunt u aangeven welk pensioen u de flexibele arbeidskracht voor uitzenden/detacheren wenst aan te bieden, StiPP pensioen of StiPP plus?	Aanbestedende dienst hanteert de CAO MBO met het daarbij behorende ABP pensioen. Het 'benaderen' is niet voldoende beschreven waardoor opdrachtgever geen goed beeld heeft welk verschil er dan ontstaat.
169.	vraag n.a.v. vraag 18 NvI 2 april	Inschrijver heeft de vraag bij 18 a) onjuist geformuleerd. Excuses hiervoor. Er ontstaat door de vraag en het antwoord nu een berekening van bureaufactor en tarief die in de praktijk anders zal zijn omdat de flexibele arbeidskracht het vakantiegeld niet tegelijk krijgt uitbetaald met het uurloon. Het is niet gebruikelijk om een bureaufactor zonder vakantiegeld uit te vragen. In de bureaufactor moet een reservering zitten voor vakantiegeld waarmee dit vakantiegeld uiteindelijk uitbetaald wordt aan de flexibele arbeidskracht en niet meer separaat wordt doorberekend aan de Opdrachtgever. Dit past ook bij uw vraag om een all-in bureaufactor. Bent u bereid om het prijzenblad aan te passen naar uurloon exclusief vakantiegeld en toe te staan om dit vakantiegeld als reservering mee te nemen in de bureaufactor om zo een transparant tarief te krijgen zodat u een juiste vergelijking kunt maken van de verschillende inschrijvingen?	Neen en voor alle inschrijvers geldt hetzelfde uitgangspunt.

170.	Vraag 100	In vervolg op vraag 100 stelt inschrijver voor om de volgende artikelen toe te voegen aan de raamovereenkomst, kunt u hiermee akkoord gaan? Zo nee, bent u dan bereid om na eventuele gunning nog over te gaan tot (kleine) toevoegingen aan de overeenkomst in de lijn zoals hieronder geschetst? A -Definitie dienst De door Opdrachtnemer te verlenen dienst is drieledig en bestaat uit: • Detacheren/uitzenden: Het ter beschikking stellen van door Opdrachtnemer geworven en geselecteerde uitzend- en detacheringskrachten die werkzaamheden zullen verrichten onder leiding en toezicht van Opdrachtgever. • Payrollen: Het ter beschikking stellen van niet door Opdrachtnemer geworven en geselecteerde payrollkrachten die werkzaamheden zullen verrichten onder leiding en toezicht van Opdrachtgever. • Zzp-dienstverlening: een gespecialiseerde vorm van intermediaire dienstverlening, met als doel: a) het bijeenbrengen van vraag en aanbod bij opdrachtgevers en/of ZZP-ers voor het vervullen van opdrachten en/of b) de totstandkoming van overeenkomsten van opdracht (of aanneming van werk) voor het uitvoeren van een opdracht door een ZZP-er voor de opdrachtgever; en/of de financiële en administratieve afwikkeling van opdrachten voor opdrachtnemers en/of opdrachtgevers B -Goede uitoefening van leiding en toezicht op uitzend-, detacherings- of payrollmedewerker	A-Voor definitie dienst zie vraag 39. B-Akkoord C-Akoord D1-Niet akkoord E1-Niet akkoord F1- Niet akkoord F2- Akkoord G1 -Akkoord G2 – Niet akkoord
------	-----------	--	--

		1. Opdrachtgever zal zich ten aanzien van de uitzend-, detachings- of payrollmedewerker bij de uitoefening van leiding en/of toezicht alsmede met betrekking tot de uitvoering van het werk gedragen op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen medewerkers gehouden is. C-Arbeidsomstandigheden uitzend-, detachings- of payrollmedewerker 1. Opdrachtgever verklaart zich bekend met het feit dat hij in de Arbeidsomstandighedenwet wordt aangemerkt als werkgever van de uitzend-, detachings- of payrollmedewerker. 2. Opdrachtgever is jegens de uitzend-, detachings- of payrollmedewerker en Opdrachtnemer verantwoordelijk voor de nakoming van de uit artikel 7:658 Burgerlijk Wetboek, de Arbeidsomstandighedenwet en de daarmee samenhangende wet- en regelgeving voortvloeiende verplichtingen op het gebied van de veiligheid op de werkplek en goede arbeidsomstandigheden in het algemeen. D-Aansprakelijkheid materieel werkgever 1. Opdrachtgever vrijwaart Opdrachtnemer voor elke aansprakelijkheid van Opdrachtnemer als formeel werkgever van de uitzend-, detachings- of payrollmedewerker ter zake van door de uitzend-, detachings- of payrollmedewerker geleden of E-Vervanging en beschikbaarheid uitzend- en detachingsmedewerker 1. Aan een terbeschikkingstelling van een uitzend- of detachingsmedewerker is geen exclusiviteit verbonden.	
--	--	---	--

		F-Functie en beloning uitzend- en detachingsmedewerker 1. Partijen komen overeen dat uitzend- en detachingsmedewerkers conform de in de Cao voor Uitzendkrachten genoemde inlenersbeloning worden beloond. 2. Opdrachtgever zal voor aanvang van iedere opdracht en bij elke wijziging aan Opdrachtnemer juiste en volledige informatie verstrekken aangaande de omschrijving van de door de uitzend- en detachingsmedewerker uit te oefenen functie en de bijbehorende inschaling en (alle) elementen van de inlenersbeloning en zal Opdrachtnemer tijdig en volledig informeren over alle overige relevante verplichtingen jegens de uitzend- of detachingsmedewerker (uit de cao/(arbeidsvoorwaarden)reglement etc. van Opdrachtgever) die gelden voor Opdrachtgever en die van invloed zijn (of kunnen zijn) op de beloning van de uitzend- of detachingsmedewerker. G-Functie en beloning payrollmedewerker 1. Opdrachtgever levert voor aanvang van iedere payrollopdracht aan Opdrachtnemer juiste en volledige informatie aangaande de omschrijving van de door de payrollmedewerker uit te oefenen functie en alle arbeidsvoorwaarden van Opdrachtgever die van toepassing zijn op diens eigen medewerkers (wat betreft hoogte en tijdstip: alleen en voor zover op dat moment bekend) en alle overige relevante verplichtingen jegens de payrollmedewerker (uit de arbeidsvoorwaarden van de Opdrachtgever) die gelden bij Opdrachtgever en die van invloed (kunnen) zijn op de beloning van de betreffende payrollmedewerker.	
--	--	---	--

		2. Arbeidsvoorwaarden die gelden bij de Opdrachtgever en die van invloed (kunnen) zijn op de beloning van de betreffende payrollmedewerker, doch die oorspronkelijk niet in geld (Euro's) zijn uitgedrukt, zullen door de Opdrachtgever in geld (Euro's) te worden gewaardeerd. Deze geldelijke waardering dient (eveneens tijdig, correct en voor aanvang van iedere payrollopdracht) door de Opdrachtgever te worden verstrekt aan Opdrachtnemer.	
171.	Vraag 102	U geeft aan dat er t.a.v. payrolling een verschil zit tussen migratie en inhuur. Indien lopende contracten echter na einde looptijd bij de huidige leverancier worden voortgezet (of vernieuwd) bij de nieuwe leverancier, dan is er op basis van de in de wet gegeven criteria nog steeds sprake van payrolling. Dit betekent een forse stijging van het tarief aangezien een payrollmedewerker al uw arbeidsvoorwaarden geniet. 1. Bent u in dat kader bereid om in de Raamovereenkomst een artikel op te nemen waarin wordt overeengekomen dat Inschrijver geen overnameverplichting heeft, maar zelf een eigen werving- en selectieprocedure mag uitvoeren (waarbij inschrijver ook kijkt naar geschiktheid voor andere functies) en waarbij de over te nemen kracht niet direct door Inschrijver wordt benaderd, maar zich zelf aan dient te melden. Indien nee, graag uw toelichting. 2. Staat u daarnaast, in het kader van continuïteit van uw business, open voor een gefaseerde overgang, waarbij krachten hun opdracht bij u in dienst van de latende partij af mogen ronden, ook als deze pas aflopen na de overgangsdatum?	Eerste deel: Dit is niet akkoord. Tweede deel: Dit is niet akkoord.
172.	Vraag 83	Op dit moment gaat de ketenregeling gelden en hebben alle uitzendmedewerkers die op dat moment in hun derde contract (of meer) werken recht op een contract voor Onbepaalde Tijd. Kunt u aan inschrijver inzichtelijk maken hoeveel uitzendmedewerkers er gemigreerd zullen worden en welk aantal van deze medewerkers momenteel in hun derde contract (of meer) aan het werk is?	Er is momenteel 1 uitzendkracht binnen de organisatie werkzaam. Dit ter vervanging van een secretaresse die met ziekteverlof is. Deze uitzendkracht bevindt zich in fase A.

173.	Vraag 115	Is Opdrachtgever ook bereid om de door Leverancier te ontwikkelen instructie te controleren en te accorderen?	Dit is akkoord.
174.	Vraag 119	Strafrechtelijke boetes of bestuurlijke sancties kunnen ook het gevolg zijn van het handelen van Opdrachtgever, maar evengoed wel voldoen aan de voorwaarden die u noemt om deze voor rekening en risico van Leveranciers te laten komen. Ons inziens zou het onredelijk zijn om in dat geval de boete(s) en/of sanctie(s) voor rekening en risico van de leverancier te laten komen. In dat kader willen we u vragen om uw eerdere antwoord te heroverwegen.	Eerder antwoord wordt niet heroverwogen. Aanvulling op het eerdere gegeven antwoord: strafrechtelijke boetes of bestuurlijke sancties als gevolg van het handelen van de Opdrachtgever zullen door Opdrachtgever gedragen worden.
175.	Vraag 121	Het risico- en contractmanagement om de inhuurrisico's bij inzet van ZZP'ers tot een minimum te beperken vergt een groot aantal beheersmaatregelen, voorafgaand aan de inzet en gedurende de looptijd van het contractperiode. Deze workload is niet gekoppeld aan de hoogte van een uurtarief van ZZP'er. Daarnaast hebben wij geen inzicht in het gemiddelde factuurtarief van uw ZZP'ers (uw huidige partner overigens wel), dus kunnen wij als nieuwe partij vooraf niet inschatten of 1% toereikend zal zijn om de kosten voor de beheersmaatregelen af te dekken. Daarom stellen wij voor om inschrijvers in plaats van een procentuele service fee, zelf een nominale fee te laten bepalen -binnen een door u gekozen bandbreedte- waaraan, na weging, u punten toekent. Bent u hiermee akkoord? Zo nee, dan zou inschrijver graag inzicht hebben in het (gewogen) gemiddelde factuurtarief om te beoordelen of 1% voldoende is om de handelingskosten af te dekken.	Vragensteller verstrekt geen alternatief voor een nominaal bedrag en derhalve kan deze vraag niet beantwoord worden. Opdrachtgever zal als zij zelf een ZZP'er werft de compliancy en beheersmaatregelen verzorgen. In samenspraak zal tijdens de implementatiefase hier een richtlijn voor worden bepaald. Een richtlijn is bijvoorbeeld toets KvK, verzekering, betaalde belastingen, check zelfstandigheid, check VOG, etc.
176.	Bijlage 1	Kunt u aangeven in welke functie(groep) de payrollmedewerkers werkzaam zijn? Omdat 9 van de 10 payrollmedewerkers bij Inschrijver direct een contract voor onbepaalde tijd moet krijgen is deze informatie voor Inschrijver van groot belang.	De payrollmedewerkers zullen niet gemigreerd worden. Zie ook antwoord op vraag 102 van de 1ste nota van inlichtingen.

177.	Vraag 101	Kunt u ons de volgende elementen uit de cao in deze Nota van Inlichtingen benoemen, zodat er geen verschillende interpretaties gedaan kunnen worden n.a.v. de tekst CAO mbo? - Aantal vakantiedagen - Aantal ADV dagen % vakantiegeld	Aantal vakantiedagen: 30 Aantal ADV dagen: n.v.t. vakantiegeld: 8%
178.	Aanbestedingsdocument, paragraaf 2.1	Vinden de interviews door het verschuiven van de deadline van de inschrijving nog altijd op 18 of 19 mei plaats? Zo niet, kunt u een aangepaste planning publiceren?	De interviews zullen worden gehouden op 27 en 28 mei 2020.
179.	Aanbestedingsdocument, paragraaf 4.2	Is een ABP pensioen verplicht voor payroll?	Zie het antwoord op vraag 144.
180.	Aanbestedingsdocument, paragraaf 4.2	Kunt u bevestigen er in een maand 173,3 werkbare en dus te factureren uren zijn?	Dit kunnen wij niet bevestigen. Wij gaan aan uit van een bruto maandsalaris. Om het uurloon te bepalen delen wij deze conform CAO MBO door 160. Alleen de gewerkte uren zijn facturabel.
181.	Bijlage C	In het prijzenblad geldt voor 'inhuren onderwijsondersteunend personeel' en 'surveillantenpool' een gelijk uurloon en wegingsfactor. Kunt u specificeren of, naast het profiel, onderling verschil is?	Er zijn onderlinge verschillen, het is slechts als rekenmodel gebruikt en zal per geval ingevuld worden, vermenigvuldigd met de bureaufactor.